

VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE DER WALSER PRIVATBANK INVEST S.A.

Im Einklang mit geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bedingungen hat die Walser Privatbank Invest S.A. („WPBI“) Grundsätze für das Vergütungssystem festgelegt, die sie auf ihre Mitarbeiter anwendet.

Die Vergütungspolitik der Walser Privatbank Invest S.A., nachfolgend „WPBI“, orientiert sich an deren Geschäftsmodell. Sie ist konservativ ausgestaltet und dem Risikoprofil der WPBI angepasst. Sie berücksichtigt ferner die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sowie die Interessen ihrer Kunden, Anleger und der Eigentümer. Diese Vergütungspolitik wurde festgelegt, damit dem soliden und wirksamen Risikomanagement der WPBI sowie der Risikoprofile, Vertragsbedingungen und Satzungen der von ihr verwalteten Investmentfonds Rechnung getragen. Anreize zur Eingehung übermäßiger Risiken sollen durch die Vergütungspolitik gerade nicht vermittelt werden.

Die Vergütungspolitik steht ferner im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und Werten sowie den langfristigen Interessen der WPBI sowie ihrer Konzernmutter der Walser Privatbank AG.

1. Gehaltssysteme der WPBI

1.1 Gehalt für Mitarbeiter nach Kollektivvertrag (KV)

Der Luxemburger Kollektivvertrag für Angestellte der WPBI ist in sechs Tarifgruppen eingeteilt. Die Einteilung in eine Gruppe erfolgt gemäß der jeweiligen ausgeübten Funktion, der Berufserfahrung und der Betriebszugehörigkeit. Gehaltserhöhungen, die Zahlung eines 13. Monatsgehaltes, einer zusätzlichen Konjunkturprämie sowie ggfs. Überstundenzuschläge sind entsprechend kollektivvertraglich geregelt. Variable Gehaltsbestandteile sind nicht vorgesehen. Der Kollektivvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung findet Anwendung.

1.2 Gehalt für einen Mitarbeiter, der über-kollektivvertraglich d.h. außertariflich (AT) vergütet wird

Die Vergütung dieser Mitarbeiter besteht grundsätzlich aus einem Jahresfestgehalt, das dem Monatsgehalt x 12 entspricht, sowie einer möglichen variablen Vergütung. Veränderungen des Festgehaltes erfolgen auf Vorschlag der Führungskraft aufgrund der individuellen Leistungseinschätzung, dem nachhaltigem Erfolg sowie aufgrund von Veränderungen der Marktgegebenheiten im Rahmen der für die WPBI festgelegten Gehaltserhöhungskompetenzen.

Die variable Vergütung honoriert die individuelle Leistung / Teamleistung eines Mitarbeiters jeweils für ein jeweiliges Geschäftsjahr. Die Leistung des Mitarbeiters beurteilt sich auf der Grundlage der mit ihm getroffenen Zielvereinbarung, anhand des Grades der Zielerreichung sowie des Unternehmensergebnisses. Das positive Unternehmensergebnis bildet die Grundlage für eine etwaige variable Vergütung.

Die Festsetzung der individuellen Höhe einer variablen Vergütung basiert auf der Leistungsbewertung durch die Führungskraft. Sie hängt - zusammen mit der Beurteilung des "Tagesgeschäftes" und des Arbeitsverhaltens - davon ab, in welchem Ausmaß die vereinbarten Ziele erreicht wurden. Bei den Zielvereinbarungen wird darauf geachtet, dass keine unangemessene Risikoannahme festgeschrieben wird.

Die Bemessungsfaktoren einer leistungsorientierten variablen Vergütung müssen grundsätzlich mit den strategischen Geschäftszielen harmonisieren und dürfen keine unangemessenen Risikoannahmen einschließen. Daher ist die Vereinbarung von Zielen inhaltlich und organisatorisch mit dem Planungsprozess der WPBI verknüpft.

Zwischen Führungskraft und Mitarbeiter werden jährlich im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen angestrebte Resultate als Ziele vereinbart und dokumentiert. Durch die Zielvereinbarungen, welche im Rahmen eines Mitarbeitergespräches zwischen Führungskraft und Mitarbeiter definiert werden, werden quantitative und qualitative Zielgrößen definiert, welche aber keinesfalls zu einer übermäßigen Risikopräferenz durch den Mitarbeiter führen dürfen.

Die Leistungsbeurteilung wird durch die Führungskraft auf der Grundlage der mit dem Mitarbeiter vereinbarten Kriterienkataloge besprochen. Auch die Erreichung oder Verfehlung unterjährig hinzukommender Ziele ist zu bewerten und in die Bemessung der individuellen variablen Vergütung mit einzubeziehen, ebenso wie Änderungen der Zielvereinbarung während des Jahres.

Die Vergütung von leitenden AT-Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen ist unabhängig von den Bereichen, die von ihnen kontrolliert werden, wodurch Interessenkonflikte vermieden werden. Die Vergütung dieser Mitarbeiter unterliegt der Überprüfung durch den Verwaltungsrat.

1.3 Gehalt eines Mitglieds der Geschäftsleitung

Die Festlegung der Gehälter der Geschäftsleitung erfolgt durch Beschluss des Verwaltungsrates auf Vorschlag des Verwaltungsratsvorsitzenden. Die Vergütung besteht grundsätzlich aus einem Jahresfestgehalt, welches in 12 monatlichen Raten ausbezahlt wird, sowie einer möglichen variablen Vergütung. Das Jahresfestgehalt wird in 12 monatlichen Raten ausbezahlt. Die Höhe des Festgehaltes hat marktgerecht und so bemessen zu sein, dass der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung 30 % nicht überschreitet.

Der Abschluss von Zielvereinbarungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgt durch den Vorsitzenden des Verwaltungsrates. Es können sowohl wirtschaftliche, individuelle und Konzern-Gruppenziele vereinbart werden. Ausgangsbasis für die Zielvereinbarungen bildet die im Monat Dezember vom Verwaltungsrat genehmigte Planung für das jeweilige Folgejahr. Wesentliche Kenngrößen zur Messung der Zielerreichung sind risikoadjustierte wirtschaftliche Kennzahlen.

Bei den Zielvereinbarungen wird darauf geachtet, dass keine unangemessene Risikonaahme festgeschrieben wird. Die jeweils mit den Mitgliedern der Geschäftsführung im Einzelnen vereinbarten individuellen Ziele werden untereinander gewichtet und können über die vorgenannten Ziele weitere Ziele im jeweiligen Verantwortungsbereich beinhalten.

2. Allgemeine Regelungen zur Vergütung

Die Ausgestaltung der Vergütungspolitik schafft keine Anreize zur unangemessenen Risikonahme und ist darauf ausgerichtet, Interessenkonflikte zu vermeiden.

Zwischen der variablen und der fixen Vergütung besteht ein angemessenes Verhältnis, sodass die variable Vergütung nur eine Ergänzung zur fixen Vergütung darstellt und keine Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken setzt. Die variable Vergütung ist an längerfristigen Leistungen orientiert.

Diese Vergütungssystematik unterliegt einmal jährlich einer unabhängigen, zentralen internen Überprüfung. Darüber hinaus überprüft der Verwaltungsrat jährlich die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und ist für ihre Umsetzung und für die Überwachung verantwortlich.

Eine Papierversion ist auf Anfrage am Sitz der WPBI erhältlich.

Stand: Oktober 2016